



Academy of Organizational  
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Print ISSN: 2322-1518  
Online ISSN: 3456-6452

Spring 2022 (Serial No. 42), Vol. 11, No. 2

## **Work-Life Interface from the Perspective of Disabled Employees: Doing a Grounded Theory by Situational Analysis Approach**

**Elham Ebrahimi (Ph. D.)<sup>1</sup>**

### **Abstract**

Despite the increase in quantity and quality of research in the work-life interface area in recent years, disabled employees who in some cases have jobs that are similar to physically healthy employees, have been ignored. Therefore, the purpose of this paper is to understand the construct of work-life interface from the perspective of disabled employees. The research is based on interpretivism paradigm and inductive approach; it is basic in terms of purpose and qualitative research in terms of data. In-depth episodic interviews were conducted with 14 disabled employees working in government organizations or private companies in Tehran. Clark situational analysis was used to analyze the data as one of the approaches of grounded theory. The sampling method was theoretical and the number of samples was determined based on the theoretical saturation of the categories. To confirm the trustworthiness of the analyzes, three methods of collaboration, space triangulation and reflexivity were used. Data analyzes were performed in five steps by drawing four messy and ordered situational maps, social worlds and arenas maps, and finally positional maps. The results showed that work-life interface from the perspective of disabled employees is affected by 25 categories in the form of six components of individual actions, collective actions, perceptual components, discourse structures, socio-cultural components and structural-organizational components. Body limitations, similarity and synchronicity of collective experiences, pattern-ability and patterning, Inducing the idea of vulnerability, distorting the concept of disability and inflexible organizational structure were examples of categories in each of these components. At the same time, these categories were placed in a continuum from conflict to enrichment of work-life interface. Given the presentation of a middle range theory in this research, future researchers are suggested to explore the complementary categories for this theory.

**Keywords:** *Work-Life Interface; Disabled Employees; Grounded Theory; work Life Conflict; Work Life Enrichment.*

---

1. Assistant Professor, Institute for Humanities and Cultural Studies, Tehran, Iran, e.ebrahimi@ihcs.ac.ir



## مناسبات کار و زندگی از منظر کارکنان توان یاب: نظریه پردازی داده بنیاد با رویکرد تحلیل موقعیتی

الهام ابراهیمی\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۰

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۱۲/۲۲

### چکیده

به رغم افزایش کمی و غنای کیفی پژوهش های حوزه مناسبات کار و زندگی در سال های اخیر، کارکنان توان یاب جسمی که در مواردی، مشاغلی مشابه با کارکنان به لحاظ جسمی سالم را برعهده دارند، نادیده انگاشته شده اند. بنابراین، هدف مقاله حاضر، فهم سازه مناسبات کار و زندگی از منظر کارکنان توان یاب بود. این پژوهش مبتنی بر پارادایم تفسیری و رویکرد استقرایی است؛ براساس هدف بنیادی و از نظر نوع داده، کیفی محسوب می شود. مصاحبه های چندروایتی عمیق با ۱۴ نفر از کارکنان توان یاب شاغل در سازمان های دولتی یا شرکت های خصوصی شهر تهران انجام شد. برای تحلیل داده ها از روش تحلیل موقعیتی کلارک به عنوان یکی از رویکردهای نظریه پردازی داده بنیاد استفاده شد. روش نمونه گیری، نظری بود و تعداد نمونه براساس کفایت نظری مقوله ها مشخص شد. برای تأیید قابلیت اطمینان تحلیل ها از سه روش همدستی، سه سوئگی فضا و بازتاب پذیری استفاده شد. تحلیل ها داده ها در پنج گام و با ترسیم چهار نقشه موقعیتی ساخت نیافته، موقعیتی منظم، نقشه جهان ها و عرصه های اجتماعی و در نهایت نگاشت وضعیتی انجام شد. نتایج تحلیل ها نشان داد، مناسبات کار و زندگی از منظر کارکنان توان یاب شامل ۲۵ مقوله در قالب شش مؤلفه کنش های فردی، کنش های جمعی، مؤلفه های ادراکی، ساخت های گفتمانی، مؤلفه های اجتماعی- فرهنگی و مؤلفه های ساختاری- سازمانی است. محدودیت های جسمانی، تشابه و هم زمانی تجارب جمعی، الگوپذیری و الگوسازی، القا کردن تصور آسیب پذیری، تحریف مفهوم معلولیت و ساختار غیرمنعطف سازمانی، نمونه هایی از مقوله های هر یک از این مؤلفه ها بودند. در عین حال، این مقوله ها در پیوستاری از تضاد، تا غنی سازی مناسبات کار و زندگی جای گرفتند. با توجه به ارائه یک نظریه میان دامنه در این پژوهش، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می شود مقوله های مکمل نظریه مذکور را واکاوی نمایند.

**کلیدواژه:** مناسبات کار و زندگی؛ کارکنان توان یاب؛ تضاد کار و زندگی؛ غنی سازی کار و زندگی.

## مقدمه

مطالعه رابطه کار و زندگی در سال‌های اخیر توجه روبه‌رشدی در حوزه مدیریت منابع انسانی داشته؛ به گونه‌ای که برقراری تعادل میان کار و زندگی جزو سه چالش اساسی است که واحدهای مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها با آن روبه‌رو هستند (مک‌کارتی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). این چالش در مورد کارکنانی که علاوه بر مطالبات روزمره افراد سالم، با محدودیت‌های خاص جسمانی نیز مواجهند، افزایش می‌یابد. در شرایطی که «قانون جامع حمایت از حقوق معلولان» موضوع اصل نود و چهارم (۹۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، سازمان‌های دولتی را به جذب سه تا ۱۰ درصد افراد توان‌یاب و حمایت از آنان ملزم می‌کند<sup>۲</sup>، فهم عمیق نیازهای این گروه از کارکنان در تناسب کار با زندگی شخصی اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. علاوه بر ضرورت کاربردی، به لحاظ نظری نیز رشد قابل توجهی در تعداد مقالات و پژوهش‌های این حوزه مشاهده می‌شود؛ به گونه‌ای که بیشترین تولیدات علمی در حوزه مناسبات کار و زندگی (حدود ۷۰ درصد) مربوط به سال ۲۰۱۰ و پس از آن بوده است (کاوئی و همکاران، ۱۳۹۹). همگام با توجه کمی به موضوع مناسبات کار و زندگی، تلاش‌های قابل‌تأملی از سوی پژوهشگران برای پرداختن به جنبه‌های اثرگذار بر موضوع، نظیر نقش جنسیت و ایدئولوژی‌های نقش‌جنسیتی (کریم و کوئکموور<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱)، فرهنگ ملی (چاندر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲)، فرهنگ سازمانی (براون و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱)، نوع مشاغل (ابراهیمی، ۱۴۰۰)، نسل‌های کاری (بوزا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷) و حتی اخیراً رخدادهای تأثیرگذاری مانند همه‌گیری کووید ۱۹ (وزیری و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۲۰) مشاهده می‌شود.

اما جامعه‌ای که از نظر جامائرز و ویلیامز<sup>۸</sup> (۲۰۲۱) در این موضوع مغفول مانده یا در بهترین حالت کمتر مورد توجه قرار گرفته است، گروه ویژه‌ای از کارکنان تحت عنوان کارکنان توان‌یاب جسمی<sup>۹</sup>

1. McCarthy et al.

۲. وب‌گاه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی <https://rkj.mcls.gov.ir/fa>

3. Carrim & Koekemoer

4. Chandra

5. Brown et al.

6. Buzza

7. Vaziri et al.

8. Jammaers & Williams

۹. در این پژوهش از واژه «توان‌یاب» به جای عبارت مصطلح «معلول» استفاده شد؛ چرا که مشارکت‌کنندگان در پژوهش، این واژه را به معادل‌هایی نظیر «افراد دارای معلولیت» یا «توان‌خواه» ترجیح می‌دادند.

هستند. از نظر این پژوهشگران هرچند تعداد این کارکنان در قیاس با کارکنانی که دست‌کم به لحاظ جسمی سلامتند، اندک است؛ اما شرایط و ویژگی‌های خاص این گروه، مطالعه مناسبات کار و زندگی در مورد آنان را به موضوعی بسیار مهم و حیاتی بدل می‌سازد. اوزیگلین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) با بررسی انتقادی مقالات پایگاه داده وب آف ساینس<sup>۲</sup> از سال ۱۹۹۰ نشان دادند، برخلاف برخی گروه‌های اقلیت مانند زنان و اقلیت‌های قومی که در پژوهش‌های این حوزه مورد توجه قرار گرفته‌اند، دیگر «گروه‌های به حاشیه‌رانده‌شده» مانند افراد توان‌یاب کم‌ترین توجه را از سوی پژوهشگران این حوزه دریافت کرده‌اند. از سوی دیگر، تعداد پژوهش‌هایی که از روش‌های کمی برای پرداختن به موضوع مناسبات کار و زندگی استفاده کرده‌اند، به‌طور قابل توجهی بیش از پژوهش‌هایی است که از رویکردهای کیفی بهره‌گرفته‌اند (بیگی و شیرمحمدی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷)؛ اما این روش‌های کیفی هستند که به فهم عمیق‌تر معنابخشی افراد به مناسبات کار و زندگی، گفتمان فردی و جمعی در حوزه کار و زندگی و اهمیت نسبی این دو ساحت برای افراد کمک می‌کنند (پاتنیک و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸).

بنابراین، با هدف مطالعه مناسبات کار و زندگی در افراد توان‌یاب، یکی از مناسب‌ترین روش‌ها یعنی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد با رویکرد تحلیل موقعیتی مورد استفاده قرار گرفت؛ چراکه در وهله نخست، صرفاً روایت تجارب افراد، مد نظر پژوهشگر نبود و به‌عنوان دلیل دوم، تفاسیر سطح میانی<sup>۵</sup> از موقعیت، به‌جای تکوین یک نظریه سطح کلان مد نظر بود (فلیک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸). موارد مذکور، یعنی خلأ پژوهشی در زمینه فهم مناسبات کار و زندگی در افراد توان‌یاب و لزوم بهره‌گیری از روش پژوهشی که بتواند عناصر انسانی، اجتماعی، ساختاری و نظایر آن را در بافتار این موضوع برجسته کند، می‌تواند نتایج پژوهش‌هایی از این دست را منحصر به فرد سازد. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف ارائه یک نظریه میان‌دامنه<sup>۷</sup> در مورد مناسبات کار و زندگی افراد توان‌یاب، درصدد پاسخ به این پرسش است که چه مؤلفه‌ها و مقوله‌هایی می‌توانند این نظریه را تبیین کنند.

1. Özbilgin et al.

2. ISI Web of Knowledge database

3. Beigi & Shirmohammadi

4. Putnik et al.

5. Meso-level

6. Flick

7. Middle range      نظریه‌ای حد فاصل نظریه کوتاه دامنه و نظریه کلان (فلیک، ۲۰۱۸)

## ادبیات نظری

### سیر تحول مناسبات کار و زندگی

تعاریف مربوط به ترتیبات «عادی» یا «ستتی» کار-زندگی با گذر زمان تغییر کرده است. در هر مقطع از تغییر در دنیای کار، ایدئال‌های خانوادگی نیز دستخوش تغییر شده است. این تغییرات از اقتصاد خانوار-که کار و خانواده را در کنار هم می‌پذیرفت- به جدایی دو حوزه، در اقتصاد صنعتی و سپس ظهور شیوه‌ای مرزبندی شده تر در اقتصاد مرد نان‌آور و زن خانه‌دار منتهی شد. با پایان یافتن قرن بیستم، انتظارات در مورد اینکه خانواده‌ها چگونه باید باشند و نحوه پیوند آنها با محل کار تغییر کرد. اشکال بسیار متنوعی از خانواده شامل خانواده‌های تک‌والدی و خانواده‌های بدون فرزند ایجاد شد که همگی مدل مرد/نان‌آور-زن/خانه‌دار را نفی می‌کردند. در اوایل دهه ۱۹۷۰، تغییر انتظارات و نیازهای اقتصادی، زنان زیادی را مجبور به ورود به بازار نیروی کار مزدبگیر کرد. برخی، از این ترتیب «کسب معاش دونفره»<sup>۱</sup> در خانواده به‌عنوان استاندارد جدید یاد کرده‌اند (جونز و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). اما ترتیبات کاری امروزی تفاوت‌های قابل توجهی با اقتصاد خانوار دارد. امروزه، حوزه خانواده به‌عنوان محل مصرف و منطقه‌ای در زندگی فرد که منابع اقتصادی را جذب می‌کند، در نظر گرفته می‌شود. از سوی دیگر، کار، محل تولید و مکانی است که در آن افراد با افزایش ثروت اقتصادی به جامعه کمک می‌کنند. کار، برای ایجاد هویت‌ها و اهداف مختلف در هر حوزه، به شکل قابل توجهی مرزبندی می‌شود (کینی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳).

به‌علاوه، ترتیبات کاری امروزی تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای با ترتیبات قرن بیستم تحت عنوان اقتصاد نان‌آور/خانه‌دار دارد؛ جامعه‌ای که در آن انتظار این است که هر فرد بزرگسالی کار کند. درحالی‌که انتظار می‌رود کارکنان مطابق با استانداردهای کارمند ایدئال عمل کنند (برای نمونه به موقع سر کار حاضر شوند، ساعت‌های طولانی کار کنند و نظایر آن)، زندگی آنها در خارج از محیط کار از پشتیبانی بسیار کم‌تری برخوردار است. به عبارت دیگر، نخست؛ با ورود بخش‌های بیشتری از جمعیت به جرگه نیروی کار مزدبگیر، اکنون ساعت‌های کمتری برای انجام وظایف حمایتی در انجمن‌ها یا سازمان‌های مردم‌نهاد در دسترس است. دوم؛ تعداد اندکی از سازمان‌ها تغییرات قابل ملاحظه‌ای برای مدیریت فشارهای جدید در

1. Dual earners  
2. Jones et al.  
3. Keeney et al.

حوزه کار - خانواده اعمال کرده‌اند. به‌عنوان مثال، تمهیدات مراقبت از کودکان و سالخوردگان در بسیاری جوامع وجود ندارد و به‌تبع آن مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها هم نیست. از والدین انتظار می‌رود شغل خود را حفظ کنند، اما در کنار فرزندان خود (به‌ویژه در سنین پایین) نیز حضور داشته باشند. ارائه تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر (که ظرفیت تسهیل یکپارچگی کار - خانواده را فراهم می‌کنند) همچنان محدود و تخصیص آن نابرابر است. این تأخیرهای ساختاری و فرهنگی بیانگر اقتصادی در قرن بیست‌ویکم است که براساس ترتیبات نهادی قرن بیستم (و گاه قرن نوزدهم) عمل می‌کند (سوئیت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴).

### تبیین مفاهیم حوزه کار و زندگی

مفاهیم موجود در ادبیات کار - زندگی غیرکاری، به‌رغم درهم آمیختگی، سه دیدگاه اصلی را شامل می‌شوند که عبارتند از دیدگاه منفی (تضاد)، دیدگاه مثبت (غنی‌سازی) و دیدگاه یکپارچگی کار و زندگی. مفاهیم مرتبط با مناسبات کار و زندگی نیازمند ژرف‌نگری و تأمل هستند. ساده‌انگاری در کاربرد اصلاحاتی مانند تعادل کار و زندگی و معادل‌یابی آن به‌مثابه فقدان تضاد کار با خانواده، ادبیات این حوزه را مغشوش می‌کند و پژوهشگران را نیز به فهم دقیقی از موضوع رهنمون نمی‌سازد. محدود کردن مفهوم تعادل به صرفاً برابری یا اولویت‌بندی، که به‌وفور در ادبیات پژوهش ملاحظه می‌شود، نیز این موضوع را پیچیده‌تر می‌کند. مغفول‌ماندن جنبه مثبت مناسبات کار و زندگی و سرریز مثبت دو ساحت کار و خانواده/زندگی بر یکدیگر، در قیاس با پرداختن به بحث تضاد دو حوزه هم، محل ابهام و سؤال است. این در حالی است که توالی زمانی توسعه دیدگاه‌های مترتب بر مناسبات کار و زندگی، معنای مشخصی دارد. اعتقاد به تضاد کار - زندگی به‌تدریج با این ایده جایگزین شد که این دو ساحت می‌توانند به شکل دو جنبه، هم‌افزایی مثبتی ایجاد کنند. از این‌رو، مفهوم غنی‌سازی کار - زندگی در کنار مفهوم تضاد به ادبیات این حوزه وارد شد. پس از آن مفاهیمی مانند تعادل، تسهیل، سازگاری و در معنای عام، یکپارچگی، مد نظر قرار گرفتند (قلی‌پور و ابراهیمی، ۱۳۹۹).

مفهوم تضاد کار و زندگی، توسط گرینهاوس و باتل<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) مطرح شد: «شکلی از تعارض بین نقشی که در آن فشار ناشی از نقش‌های کاری و غیرکاری باعث ناسازگاری این دو حوزه می‌شود». این دیدگاه

1. Sweet  
2. Greenhaus & Beutell

که بر نظریه کمیابی<sup>۱</sup> (مارکس<sup>۲</sup>، ۱۹۷۷) مبتنی است، اعتقاد دارد منابع انرژی و زمان محدود هستند و پاسخگویی به چند نقش در چنین شرایطی، احتمالاً باعث تحلیل این منابع کمیاب می‌شود. بنابراین، برای پیشگیری از بروز تضاد کار و زندگی لازم است منابع محدود به شیوه‌ای به نقش‌های هر حوزه اختصاص یابند که فشار نقش<sup>۳</sup> در حد قابل قبولی بروز یابد (کارلسون و گریواکز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱).

نظریه گسترش<sup>۵</sup> به‌عنوان جایگزینی برای نظریه کمیابی مطرح شد. فرض اصلی این رویکرد این است که پاسخگویی به چند نقش، لزوماً سخت نیست و باعث تحلیل رفتن منابع انرژی و ایجاد فشار نقش نمی‌شود. به‌عبارت‌دیگر، مدیریت بهینه چند نقش می‌تواند باعث ایجاد انرژی در فرد شود (گرتس و دموراتی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴)؛ رویکردی که تحت عنوان غنی‌سازی کار و زندگی از آن یاد می‌شود (گرینهاوس و پاول<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶). به‌علاوه مطابق نظریه بوم‌شناختی (گریواکز و مارکس<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰) که همراستا با رویکرد غنی‌سازی است، منابع محیط کار (نظیر استقلال در تصمیم‌گیری، حمایت از سوی همکاران و سرپرستان) و منابع خانه (نظیر حمایت همسر) باعث کاهش سرریز منفی و افزایش سرریز مثبت بین کار و خانواده می‌شود. درنهایت، نظریه تسهیل کار و خانواده (وین و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷) مشابه سایر نظریه‌های غنی‌سازی، این مفهوم را دارد که کار و خانواده به هم وابسته و مکمل هستند.

معدود پژوهش‌هایی که با موضوع تعادل کار و زندگی انجام شده‌اند؛ این مفهوم را به‌دقت صورت‌بندی کرده‌اند. برخی پژوهشگران تعادل را به‌مثابه برابری میان کار و زندگی غیرکاری مفهوم‌پردازی می‌کنند. برخی نیز آن را فقدان تضاد یا وجود غنی‌سازی می‌دانند (کارلسون و گریواکز، ۲۰۱۱). به‌دلیل عدم وجود اجماع در مفهوم‌پردازی تعادل، در رویکردهای جدید واژه «مناسبات کار و زندگی<sup>۱۰</sup>» بر «تعادل کار و زندگی<sup>۱۱</sup>» مرجح دانسته می‌شود تا هر دو جنبه مثبت و منفی این مفهوم در نظر گرفته شود (کلیهر و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۹).

1. Scarcity
2. Marks
3. Role strain
4. Carlson & Grzywacz
5. Expansion
6. Geurts & Demerouti
7. Greenhaus & Powell
8. Grzywacz & Marks
9. Wayne et al
10. Work life interface
11. Work life balance
12. Kelliher et al.

به‌عنوان جمع‌بندی، اشاره به این نکته لازم است که دیدگاه منفی یا به‌عبارت‌دیگر «تضاد کار و زندگی»، بیشترین سهم پژوهش‌های این حوزه را به خود اختصاص داده است. برعکس، مفاهیم جدیدتری مانند «سرریز مثبت»، «غنی‌سازی کار و زندگی» و «تسهیل کار و زندگی» که نمایانگر دیدگاه مثبت به حوزه کار و زندگی هستند، کم‌تر مورد توجه واقع شده‌اند. درنهایت، رویکردهای جدیدتر «تعادل کار و زندگی»، «تناسب کار و زندگی» و «سازگاری کار و زندگی» که دیدگاه یکپارچه‌گی کار و زندگی را منعکس می‌کنند، کم‌ترین توجه را از سوی پژوهشگران دریافت کرده‌اند. شاید تعدد پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه سنجش تعادل کار و زندگی، خوانندگان را در این زمینه با تردید مواجه کند؛ اما نکته اینجاست که در اکثر پژوهش‌های انجام‌شده تحت عنوان «تعادل کار و زندگی»، سنجش و اندازه‌گیری، پیش از مفهوم‌پردازی انجام شده است (کارلسون و گریواکز، ۲۰۱۱). بنابراین، در این پژوهش تلاش شد هر دو جنبه مثبت و منفی این مناسبات در کنار یکدیگر مورد توجه قرار گیرند تا تصویر جامع‌تر و کامل‌تری از موضوع ارائه شود.

### پیشینه تجربی

مطالعات نسبتاً وسیعی در حیطه مناسبات کار و زندگی انجام شده که هر یک از منظری موضوع را مد نظر قرار داده‌اند. دسته‌بندی این پژوهش‌ها علاوه بر تسهیل فهم روند مطالعاتی این حوزه، به انسجام ذهنی خوانندگان کمک شایان توجهی می‌کند. هرچند دسته‌بندی این مطالعات به اشکال مختلف قابل انجام است؛ اما یکی از بارزترین شاخص‌ها، رویکرد روش‌شناسی این پژوهش‌هاست. براین اساس، دو دسته کلی از پژوهش‌ها در زمینه مناسبات کار و زندگی قابل تفکیک است.

دسته نخست مطالعات با رویکردی کیفی یا آمیخته اما با محوریت رویکردهای کیفی به شناخت عمیق این مفهوم مبادرت کرده‌اند. این شناخت می‌تواند در قالب فهم تجربه افراد از مناسبات کار و زندگی؛ مانند تجربه مدیران زن آکادمیک (ابراهیمی، ۱۴۰۰)، درک این مفهوم توسط افراد دارای مشاغل یا ویژگی‌های خاص؛ مانند تجربه زنان مسلمان مهاجر در فرهنگ غربی (علی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷)، درک کارکنان نسل هزاره از این مفهوم (بازا، ۲۰۱۷)، نقش‌ها و مناسبات کاری و خانوادگی زنان کارآفرین (رحمان و ازم



رومی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲) یا در شرایط ویژه؛ مانند مناسبات کار و زندگی در دوران همه‌گیری کوید ۱۹ (وزیری و همکاران، ۲۰۲۰) باشد. به‌علاوه، برخی از این مطالعات نیز به هدف درک این سازه در بافتارهای فرهنگی مختلف؛ مانند فرهنگ کنفوسیوسی در چین (شانگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱) یا قیاس فرهنگ‌های شرقی و غربی (چاندر، ۲۰۱۲) انجام شده‌اند. وجه اشتراک مطالعات گروه نخست این است که این پژوهش‌ها مفهوم مناسبات کار و زندگی را به‌عنوان یک سازه از پیش تعریف‌شده لحاظ نکرده؛ بلکه به شناخت عمیق معانی متضمن آن در پژوهش‌های مختلف پرداخته‌اند.

گروه دوم پژوهش‌های حوزه مناسبات کار و زندگی اساساً رویکردی کمی را برای پرداختن به این موضوع برگزیده‌اند. این پژوهش‌ها مفهوم مناسبات کار و زندگی را به‌عنوان پیش‌آیند یا پیامدی متأثر از انواع متغیرها نظیر کیفیت زندگی کاری (یونسی و همکاران، ۱۳۹۴)، رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت (میرمحمدی، ۱۳۹۲)، افتخار سازمانی (مس-مچوکا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶)، مسیر شغلی متغیر<sup>۴</sup> (دیرنزو و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵)، ذهن‌آگاهی<sup>۶</sup> (میشل و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴) و ویژگی‌های شغل، خودارزیابی محوری<sup>۸</sup> و رضایت خانوادگی (عباسی و همکاران، ۱۳۹۷) در نظر گرفته‌اند و به بررسی رابطه میان این مفاهیم پرداخته‌اند. در این میان، طیف وسیعی از مطالعات نیز نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی و به‌ویژه جنسیت را در این رابطه آزموده‌اند (کلارک و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷؛ نور و ماد<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۹؛ پوتنیک و همکاران، ۲۰۱۸). وجه تمایز این دسته از مطالعات این است که برخلاف گروه نخست، مناسبات کار و زندگی را در قالب یک یا چند سازه تضاد، غنی‌سازی یا تعادل و با ابعاد و شاخص‌های از پیش تعریف‌شده مورد آزمون قرار داده‌اند.

پژوهش حاضر در زمره مطالعات گروه اول است؛ چراکه در صدد فهم سازه مناسبات کار و زندگی از منظر گروه خاصی از کارکنان، یعنی کارکنان توان‌یاب است. بنابراین، مناسبات کار و زندگی را نه

1. Rehman & Azam Roomi
2. Shang et al.
3. Mas-Machuca et al.
4. Protean career
5. Drenzo et al.
6. Mindfulness
7. Michel et al.
8. Core self-evaluation
9. Clark et al.
10. Noor & Maad

به‌عنوان سازه‌ای مشخص بلکه از دیدگاهی منحصر به فرد مورد توجه قرار می‌دهد. در جدول (۱) به برخی مقالات مرتبط با موضوع پژوهش اشاره شده است. شایان ذکر است، به‌رغم توجه به مبحث مناسبات کار و زندگی، کارکنان توان‌یاب کم‌تر به‌عنوان جامعه پژوهش انتخاب شده‌اند و به‌همین دلیل مقالات مرتبط با موضوع پژوهش، تعداد اندکی دارند.

جدول ۱. پیشینه پژوهش‌های مرتبط

ردیف	منبع	هدف	روش پژوهش - کشور	جمع‌بندی نتایج
۱	جامائز و ویلیامز (۲۰۲۱)	تبیین تجربه تعادل کار و زندگی در افراد توان‌یاب	تحلیل گفتمان ۶۶ مرد و زن کارمند توان‌یاب - بلژیک	مدیریت مناسبات کار و زندگی در قالب سه تم مراقبت فردی، تلاش مفرط و بازآفرینی بدنی تعریف شد.
۲	مارتل و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۲۱)	تأثیر ترتیبات کاری بر کار و زندگی افراد توان‌یاب	مروری - استرالیا	باینکه ترتیبات کاری از راه دور و انعطاف‌پذیر ممکن است فرصت‌هایی برای افزایش مشارکت کاری افراد توان‌یاب فراهم کنند؛ ایجاد شرایط نظام‌مند برای استفاده کامل از مسیرهای کاری معمول، کلید توانمندسازی این افراد است.
۳	ایگلتژورن و حبیب <sup>۲</sup> (۲۰۲۰)	مطالعه ادبیات در زمینه دورکاری، توان‌یابی و تعادل کار و زندگی	مطالعه ادبیات - بین‌المللی	پنج تم اصلی تحت عناوین ۱. اشتغال، ۲. الگوهای کار و سازگاری، ۳. عملکرد، ۴. سیاست و ۵. تعادل و غنی‌سازی کار و زندگی بیشترین بسامد تکرار را داشتند.

1. Martel et al.

2. Igeltjörn & Habib

ردیف	منبع	هدف	روش پژوهش - کشور	جمع بندی نتایج
۴	لی و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۱۵)	بررسی رابطه میان مطالبات افراد توان یاب و تضاد کار و زندگی آنان	پیمایش - ایالات متحده	رابطه میان مطالبات کاری افراد توان یاب و تضاد کار و زندگی آنان زمانی بیشتر بود که فشارهای خانوادگی بیشتری را تحمل می کردند.
۵	اوزیگلین و همکاران (۲۰۱۱)	بررسی انتقادی ادبیات حوزه مناسبات کار و زندگی	مطالعه ادبیات از سال ۱۹۹۰ - بین المللی	به رغم توجه پژوهشگران به برخی گروه های اقلیت (مانند زنان و قومیت ها)، برخی دیگر مانند افراد توان یاب یا دارای مذاهب و عقاید خاص، کم تر مورد توجه قرار گرفته اند.

همان گونه که پیشتر ذکر شد، مرتبط ترین مطالعه با موضوع پژوهش حاضر، مطالعه جامائز و ویلامز (۲۰۲۱) است. دو نکته ای که پژوهش حاضر را از پژوهش یادشده متمایز می سازد؛ نخست، لزوم پرداختن به موضوع در بافتار سازمان های ایرانی و دیدگاه های جامعه ایران در نسبت با افراد توان یاب است که انتظار می رود به دلیل تفاوت های فرهنگی، تمایزاتی با فرهنگ و دیدگاه های جوامع غربی داشته باشد. دوم، پژوهش حاضر درصدد است با در نظر گرفتن مفهوم مناسبات کار و زندگی به عنوان سازه ای که هم جنبه منفی (تضاد کار و زندگی) و هم ساحت مثبت (غنی سازی کار و زندگی) این مفهوم را دربرمی گیرد، توجه خود را صرفاً به تضاد معطوف نکرده و بدون سوگیری در مورد ادراکات افراد توان یاب، سازه های متضمن این مفهوم را شناسایی کند.

1. Li et al.

## روش پژوهش

فلسفه پژوهش، مبتنی بر پارادایم تفسیری و رویکرد آن استقرایی است. به علاوه، براساس هدف بنیادی و از نظر نوع داده، پژوهشی کیفی است. روش پژوهش نیز، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد با رویکرد تحلیل موقعیتی کلارک<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) است. کلارک، برای فهم یک پدیده یا یک موقعیت، از رویه‌های کدگذاری گلیزر، اشتراوس، کورین و چارمز استفاده می‌کند؛ اما در عین حال، با بازنمایی روابط و ساختارهای اجتماعی یا ویژگی‌های بارز این پدیده‌ها/ موقعیت‌ها (از طریق نگاشت نقشه)، بر فهم آنها تأکید بیشتری نشان می‌دهد. در این پژوهش، استفاده از رویکرد موقعیتی به جای رویکردهای نظام‌مند، کلاسیک یا سازاگرا در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، به سه دلیل عمده انجام شد. نخست آنکه، رویکرد موقعیتی از طریق ترسیم نقشه موقعیتی<sup>۲</sup>، نقشه جهان‌ها/ عرصه‌های اجتماعی<sup>۳</sup> و نقشه وضعیتی<sup>۴</sup>، پژوهشگر را قادر می‌سازد عناصر عمده انسانی، غیرانسانی، گفتمانی و دیگر عناصر موجود در موقعیت پژوهش را در وهله اول نمایش داده و سپس به تحلیل روابط میان آنها پردازد. دوم آنکه، اجازه می‌دهد پژوهشگر به جای ارائه نظریه، به تفاسیر سطح میانی اکتفا کند. نهایت اینک، تحلیل موقعیت برخلاف دیگر رویکردهای نظریه‌پردازی داده‌بنیاد در پی آن است که به جای همگون‌سازی، بر تفاوت‌ها تأکید کند تا دیدگاه‌هایی که تا پیش از این حاشیه‌ای تصور می‌شدند، برجسته سازد. این روش‌شناسی، بر رویکردهای کارتوگرافیک<sup>۵</sup> نسبت به نگاشت نقشه‌های موقعیتی (برای فهم بهتر موقعیت پژوهش)، نقشه‌های جهان‌ها و عرصه‌های اجتماعی (که مجموع کنش‌گران و گفتمان‌ها را مورد خطاب قرار می‌دهد) و نقشه‌های وضعیتی (که نشان می‌دهند کنش‌گران درگیر چه موضعی را اتخاذ کرده‌اند) استوار است (فلیک، ۲۰۱۸).

گردآوری داده‌های پژوهش از طریق انجام مصاحبه‌های چندروایتی<sup>۶</sup> با ۱۴ نفر از کارکنان توان‌یاب انجام شد. روش نمونه‌گیری نظری بود و تعداد نمونه براساس اشباع (کفایت) نظری تعیین شد. اشباع نظری به این معناست که برای توسعه یک مقوله موجود به داده‌ها یا مصاحبه‌های بیشتری نیاز نیست و متأثر از مفاهیم و روابطی است که تاکنون توسعه یافته‌اند (فلیک، ۲۰۱۸). کلارک (۲۰۰۵) از مفهوم «اشباع» برای

1. Clark
2. Situational map
3. Social worlds/arenas maps
4. Positional map
5. Cartographic
6. Episodic interview

تصمیم‌گیری در مورد تکمیل شدن یا نشدن یک نقشه موقعیتی یا وضعیتی استفاده می‌کند. به عبارت دیگر، او اشباع را وابسته به تکمیل نقشه وضعیتی می‌داند. در این پژوهش با انجام ۱۲ مصاحبه، مقوله‌ها و رابطه میان آنها برای ترسیم نقشه وضعیتی اشباع شدند. دو مصاحبه آخر، داده جدیدی برای غنی کردن مقوله‌های موجود به دست نداد و در نتیجه مصاحبه‌ها متوقف شدند.

در پژوهش از مصاحبه‌های چندروایتی به عنوان ابزار گردآوری داده استفاده شد. در این نوع مصاحبه، مصاحبه‌شونده «داستان حوزه‌ای را که در مورد آن پرسش شده، به صورت روایت‌هایی از تمامی رویدادهای مربوطه، از ابتدا تا انتها» بیان می‌کند (هرمانس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵). مصاحبه‌های چندروایتی برای روایت‌های کوچک مقیاس<sup>۲</sup> بسیار کاربردپذیرتر بوده و کار کردن با آنها در یک پژوهش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد مناسب‌تر است. این نوع مصاحبه از ترکیبی از پرسش‌ها (برای مثال، «سلامت برای تو به چه معناست، چه چیزی را با این کلمه مرتبط می‌دانی؟») و درخواست‌هایی برای بازگویی موقعیت‌هایی که تجربه‌های خاصی در آنها رخ داده (برای مثال، «اولین بار چه موقع در مورد سلامت فکر کردی؟ می‌توانی لطفاً در مورد این موقعیت برای من بگویی؟») تشکیل شده است. این روش با هدف توسعه یک نظریه از طریق تحلیل تعدادی از چنین مصاحبه‌هایی، مورد استفاده قرار می‌گیرد. در اینجا، عنصر روش شناختی اصلی، «پرسش مولد روایت»<sup>۳</sup> است (فلیک، ۲۰۱۸). به عنوان مثال، پرسش مولد روایت در این پژوهش به این شرح بود:

«می‌توانی برایم تعریف کنی که باتوجه به شرایط خاص فیزیکی‌ات، چگونه کار در این شرکت با زندگی خانوادگی‌ات در تضاد بوده است؟ بهترین روش انجام این کار این است که از زمان استخدام در این سازمان / آیا زمانی که ازدواج کردی / پدر / مادر شدی...، گفتگو را آغاز کنی و سپس تمامی چیزهایی که تا به امروز برای توافق افتاده را یکی پس از دیگری بگویی. می‌توانی هر چقدر تمایل داری برای این کار وقت صرف کنی و ضمناً جزئیات را هم بگویی.»

به علاوه در این رویکرد، مفاهیم حس برانگیز<sup>۴</sup> به عنوان نقطه شروع فرایند، پیش از تحلیل داده‌ها و تبیین نظریه، پیشنهاد شده‌اند. آنها مفاهیمی هستند که به پژوهشگر «جهت‌هایی را که باید به مسئله در امتداد آنها نگریده شود، پیشنهاد می‌دهند...» (بلومر<sup>۵</sup>، ۱۹۷۰: ۵۸). در این پژوهش از سه مفهوم حس برانگیز «تضاد»، «غنی‌سازی» و «تعادل» استفاده شد.

1. Hermanns
2. Small-scale
3. Generative narrative question
4. Sensitizing concepts
5. Blumer

برای تحلیل داده‌ها در این رویکرد مراحل اصلی زیر انجام شد:

۱. خواندن و بازخوانی مصاحبه‌های پیاده‌سازی شده و کدگذاری باز متون؛
۲. ترسیم نسخه ساخت‌نیافته نقشه موقعیتی با استفاده از کدهای باز؛
۳. ترسیم نسخه منظم نقشه موقعیتی از طریق افزایش سطح انتزاع کدها؛
۴. ترسیم نقشه جهان‌ها/ عرصه‌های اجتماعی و
۵. نگاشت نقشه وضعیت (اریکسون و املمین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳).

در تمام این مراحل، یادداشت‌های پژوهشگر در کنار کدها وارد تحلیل شدند. به‌علاوه، در هر مرحله رفت و برگشت میان کدهای باز، یادداشت‌ها و مقوله‌های منتزع از کدها صورت گرفت تا غنای مقوله‌های نهایی تضمین شود.

روش‌های متعددی برای حصول قابلیت اعتماد<sup>۲</sup> در پژوهش‌های کیفی (معادل روایی و پایایی در پژوهش‌های کمی) پیشنهاد شده است. البته تمام این معیارها برای تأیید قابلیت اعتماد همه روش‌های کیفی مناسب نیستند. در این پژوهش برای تأیید قابلیت اعتماد، از روش‌های همدستی<sup>۳</sup>، سه‌سویگی فضا<sup>۴</sup> و بازتاب‌پذیری<sup>۵</sup> استفاده شد (مورس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). همدستی، درجه‌ای از جلب همکاری پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان، از مشارکت در طراحی و پیاده‌سازی پژوهش تا بازخوانی نتایج آن است. سه‌سویگی به‌معنای استفاده از راهبردها یا منابع مختلف برای گسترش دامنه داده‌ها و افزایش درک موضوع است. مصداق سه‌سویگی فضا به‌عنوان یکی از روش‌های سه‌سویگی می‌تواند مصاحبه با شرکت‌کنندگان در مناطق جغرافیایی مختلف/ خانه و محل کار/ و نظایر آن باشد. درنهایت، بازتاب‌پذیری به این اصل اشاره دارد که پژوهشگر باید از سوگیری‌های شخصی، مفروضات و ارزش‌های خود درمورد پژوهش آگاهی داشته باشد و تأثیرگذاری خود در فرایند/ نتایج پژوهش را برای خود و مخاطبان عینی سازد (کورتین و فوسی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷). در این راستا اقدامات زیر انجام شد:

1. Eriksson & Emmelin
2. Trustworthiness
3. Collaboration
4. Space triangulation
5. Reflexivity
6. Morse
7. Curtin & Fossey

به روش همدستی و برای امانتداری در بیان تجربه‌ها، پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، متن پیاده‌سازی شده در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت تا نظر خود را در خصوص آن اعلام کنند. در چهار مورد، اصلاحاتی در متن پیاده‌سازی شده صورت گرفت و در دو مورد نیز برخی نقل قول‌ها، بنا به خواست افراد به دلیل حساسیت موضوع برای شرکت‌کنندگان حذف شد. به علاوه، در پایان پژوهش نتایج برای بازبینی در اختیار آنان قرار گرفت.

به منظور ایجاد شرایط سه‌سویگی فضا، پژوهشگر جلسه‌ای را در کلینیک درمانی با یکی از شرکت‌کنندگان ترتیب داد. در دو مورد نیز علاوه بر مصاحبه در محل کار، ملاقات‌هایی با افراد در خارج از محیط کاری، در پارک فناوری پردیس انجام شد. انجام این مصاحبه‌های مجدد با این استدلال صورت گرفت که اظهارات افراد در محیط کار ممکن است تحت شرایط خاص و با مراعات برخی مسائل صورت گیرد. تکرار مصاحبه‌ها در محیط‌های متفاوت و آزاد می‌توانست گشودگی مصاحبه‌شوندگان را افزایش داده و درعین حال فرصت بیشتری برای گفتگو در اختیار قرار دهد.

در نهایت برای حفظ بازتاب‌پذیری، تلاش‌هایی برای جستجوی شواهد ردکننده پیش‌فرض‌ها صورت گرفت. در گام نخست، از درپرانترگذاری پیش‌فرض‌های پژوهشگر استفاده شد. حین مصاحبه‌ها و در زمان تحلیل داده‌ها، چنانچه شواهدی مغایر با پیش‌زمینه‌های ذهنی پژوهشگر که گاهی به دلیل مطالعه تحقیقات پیشین بود، دیده می‌شد بر تعمیق مباحث تأکید می‌شد.

## تحلیل داده‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان به این قرار بود: از میان افراد مصاحبه‌شونده ۹ نفر زن و شش نفر مرد بودند. ۱۰ نفر در شرکت‌های خصوصی و چهار نفر در سازمان‌های دولتی مشغول به کار بودند و میانگین سابقه کار آنها ۱۶ سال بود. از میان مصاحبه‌شوندگان یک نفر مدرک تحصیلی دکترای تخصصی داشت و مابقی همه از تحصیلات دانشگاهی برخوردار بودند. پنج نفر از مصاحبه‌شوندگان، پست‌های سازمانی ریاست، مدیریت یا معاونت را برعهده داشتند و مابقی به عنوان کارشناس مشغول به کار بودند.

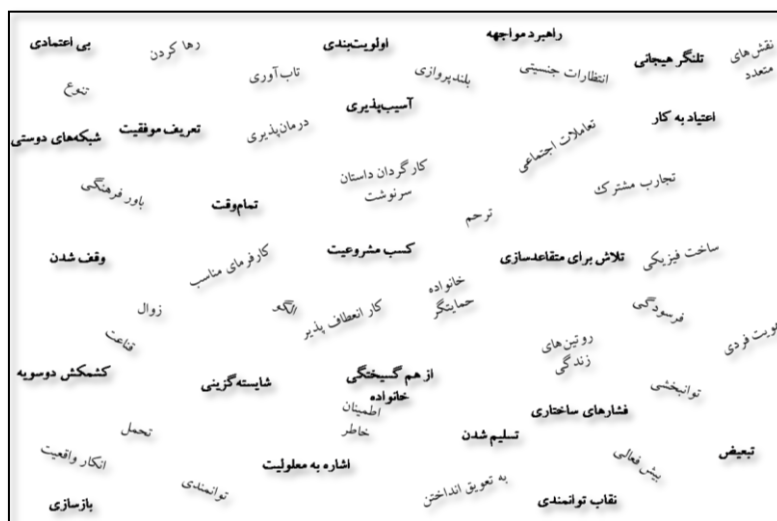
یافته‌های پژوهش مطابق گام‌های بیشتر ذکر شده، به شرح زیر انجام شد:

### گام نخست: خواندن و بازخوانی مصاحبه‌های پیاده‌سازی شده و کدگذاری باز متون؛

مصاحبه‌ها بلافاصله پس از گفتگو با شرکت‌کننده و پیش از انجام مصاحبه بعدی پیاده‌سازی شدند. واحد تحلیل برای کدگذاری‌ها، «موقعیت‌های» مطرح شده توسط مشارکت‌کنندگان بود. تمامی آنچه در یک موقعیت حضور دارند، اعم از افراد، چیزها، کنش‌ها، گفتمان‌ها، نمادها، سازمان و نظایر آن در این زمینه مد نظر بودند. براین اساس پژوهشگر می‌تواند واحد تحلیل موقعیت را بنا به شرایط، داده‌ها و تحلیل، کوچک یا بزرگ در نظر بگیرد. در این مرحله ۲۰۷ کد باز از مصاحبه‌ها حاصل شد.

### گام دوم و سوم: نگاشت نقشه‌های ساخت‌نیافته و منظم موقعیتی

پس از کدگذاری متون، کدهای مرتبط با هر موقعیت خاص به سادگی و آزادانه روی نقشه موقعیتی به شکلی ساخت‌نیافته منعکس شدند. این گام، پیش‌نیازی برای نگاشت نقشه موقعیتی منظم است که در آن، این کدهای باز و در مواردی حاشیه‌ای، در قالب مؤلفه‌های ساخت‌مندتر صورت‌بندی شوند. نمایی از نقشه موقعیتی ساخت‌نیافته در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل ۱. نقشه موقعیتی ساخت‌نیافته

در گام بعد براساس نقشه ساخت‌نیافته، مؤلفه‌هایی که می‌توانستند مبنای دسته‌بندی کدهای باز باشند،



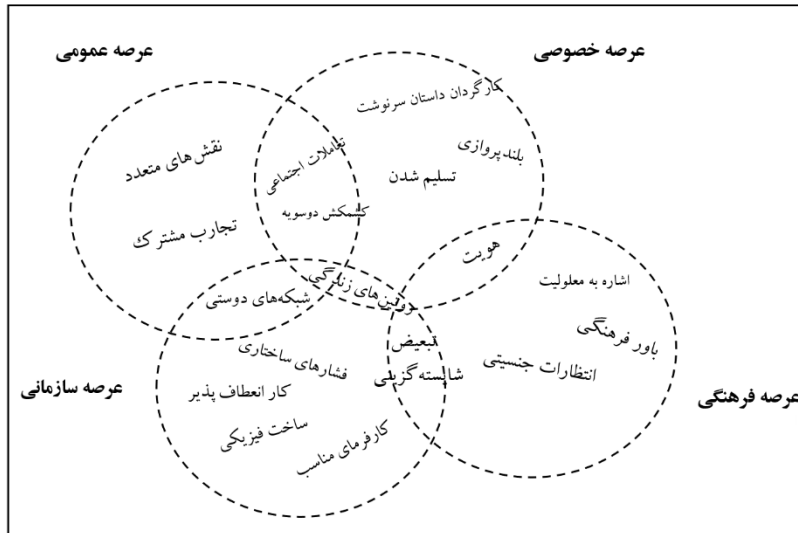
تعیین شدند. کلارک (۲۰۰۵) به عنوان راهنما برای تعیین این مؤلفه‌ها، معیارهایی به این شرح پیشنهاد می‌کند: مؤلفه‌های فضایی، زمانی، احساسی، اخلاقی، زیبایی‌شناسی و نظایر آن. هرچند او انتخاب مؤلفه‌ها را به این معیارها محدود نکرده و آن را وابسته به موقعیت می‌داند. در این پژوهش شش مؤلفه که شمولیت کدها را تضمین می‌کردند به این شرح انتخاب شدند: کنش‌های فردی، کنش‌های جمعی، مؤلفه‌های ادراکی، ساخت‌های گفتمانی، مؤلفه‌های اجتماعی-فرهنگی و مؤلفه‌های ساختاری-سازمانی. در شکل (۲)، نحوه دسته‌بندی کدها براساس این مؤلفه‌ها در قالب نقشه موقعیتی منظم نمایش داده شده است.

کنش‌های فردی	کنش‌های جمعی	مؤلفه‌های ادراکی
توانبخشی، کسب مشروعیت، پیش‌فعالی، کارگردان داستان سرنوشت، تلاش برای متقاعدسازی، اعتیاد به کار، وقف شدن، رها کردن، تسلیم شدن، بازسازی، تاب‌آوری، راهبرد مواجهه، به تعویق انداختن، اولویت‌بندی، تحمل	خانواده حمایتگر، تعاملات اجتماعی، کشمکش دوسویه، از هم گسیختگی خانواده، تجارب مشترک، نقش‌های متعدد، شبکه‌های دوستی	فرسودگی، درمان‌پذیری، زوال، توانمندی، نقاب توانمندی، تعریف موفقیت، الگو، اطمینان‌خاطر، بلندپروازی، هویت فردی، انکار واقعیت
<b>ساخت‌های گفتمانی</b>	<b>مؤلفه‌های اجتماعی-فرهنگی</b>	<b>مؤلفه‌های ساختاری-سازمانی</b>
بی‌اعتمادی، ترحم، تبعیض، قناعت، آسیب‌پذیری، کاربرد واژه معلولیت، انتظارات جنسیتی	تلنگر هیجانی، باور فرهنگی، تنوع، روتین‌های زندگی	تمام وقت، ساخت فیزیکی، کارفرمای مناسب، شایسته‌گزینی، کار انعطاف‌پذیر، فشارهای ساختاری

شکل ۲. نقشه موقعیتی منظم

### گام چهارم: ترسیم نقشه جهان‌ها/ عرصه‌های اجتماعی

در این گام، کدهای باز در قالب زیست‌جهان‌ها یا جهان‌های اجتماعی تصور شده و عرصه‌های اجتماعی که می‌توانند آنها را فراگیرند، مشخص می‌شوند. هرچند این گام در تمام پژوهش‌هایی که به روش تحلیل موقعیتی انجام می‌شوند، طی نمی‌شود؛ با این وجود در تقریر نظریه نهایی اثرگذار است. در این گام، کدها یا جهان‌های مشارکت‌کنندگان در قالب چهار عرصه خصوصی، عمومی، فرهنگی و سازمانی تنظیم شدند. هرچند در مواردی همپوشانی‌هایی میان این عرصه‌ها مشاهده می‌شود.



شکل ۳. نقشه عرصه‌ها / جهان‌های اجتماعی

### گام پنجم: نگاشت نقشه وضعیت

نقشه‌های وضعیتی، مواضع عمده اتخاذ شده یا نشده در داده‌ها را براساس محورهایی با ابعاد خاص در موقعیت مطالعه نمایش می‌دهند. این نقشه‌ها راهبردهایی برای تسهیل بازنمود طیفی از دیدگاه‌هایی هستند که در موقعیت مورد مطالعه وجود دارند (فلیک، ۲۰۱۸). برای ترسیم این نقشه، نخست کدهای باز براساس شباهت‌های مفهومی ترکیب شده و مقوله‌هایی از آنها منتزع شدند. این مقوله‌ها در نقشه‌ای با دو محور جانمایی شدند. محور افقی، مفاهیم حس برانگیز پژوهش و محور عمودی، مؤلفه‌های نقشه موقعیتی منظم را نشان می‌دادند. در شکل (۴) نقشه وضعیتی پژوهش نشان داده شده است.

در ادامه هر یک از مقولات نقشه وضعیتی در قالب مؤلفه‌های مربوطه، به شکل اجمالی مورد بررسی قرار می‌گیرند.

مؤلفه‌های ساختاری-سازمانی	حمایت سازمانی ترتیب‌های کاری منعطف	کارکردهای ارزیابی در شغل	ساختار غیرمنعطف سازمانی همزدایی دو گونه اقلیتی
مؤلفه‌های اجتماعی-فرهنگی	-	-	تحریف مفهوم معلولیت فرهنگ سرپرستی مردانه عدم پذیرش تنوع سلطه نقش‌های خانگی زنانه
ساخت‌های گفتمانی	-	تغییر گفتمان معلولیت	الفاکردن تصور آسیب‌پذیری بازشناسی از طریق معلولیت
مؤلفه‌های ادراکی	الگوپذیری و الگوسازی	چهره ژانوسی ادراک توانمندی	باور به بداقبالی
کنش‌های جمعی	حمایت و همیاری همتایان پشتیبانی خانواده نزدیک	تشابه و هم‌زمانی تجارب جمعی	-
کنش‌های فردی	تکیه بر خودمراقبتی بازآفرینی شیوه‌های زندگی بازسازی خاموش	راهبری مسیر زندگی برآیند مجادله میان نقش‌های چندگانه	محدودیت‌های جسمانی تحمل مشقت مضاعف
	غنی‌سازی (+)	تعادل (+/-)	تضاد (-)

#### شکل ۴. نقشه وضعیتی پژوهش

(بیضی‌ها مربوط به مقوله‌هایی است که زنان اشاره کرده‌اند و مستطیل‌ها مقوله‌هایی است که مورد اشاره مردان بوده است. دیگر مقوله‌ها هم توسط زنان و هم مردان مورد توجه قرار گرفته‌اند)

#### کنش‌های فردی

بیشترین تعداد مقوله‌های احصاشده، ذیل این مؤلفه به‌دست آمدند. این مقوله‌ها در پیوستاری از تضاد تا غنی‌سازی مناسبات کار و زندگی جای می‌گرفتند. کارکنان توان‌یاب، با «تکیه بر خودمراقبتی»، «بازآفرینی شیوه‌های زندگی» و «بازسازی خاموش» جنبه مثبت رابطه کار و زندگی را به‌نمایش می‌گذاشتند. نقل‌قول‌هایی از این سه مقوله ارائه شده است:

P14: «گاهی حتی سرکار بلند می‌شوم و بیرون می‌روم. نفس می‌کشم. به بدنم زمان می‌دهم... برای اینکه کمکم کند، من هم باید کمکش کنم».

P3: «... گاهی باید خودت راه‌های جدیدی که در هر دو زمینه کمکت می‌کنند بسازی... راهی باید ساخت».

P12: «... بعد از مدتی دریافتم فقط خودم می‌توانم به خودم کمک کنم. پس دیگر چیزی از کسی نخواستم. به نظرم موفق هم بوده‌ام».

در جنبه مخالف، کارکنان توان‌یاب، «تحمل مشقت مضاعف» و «محدودیت‌های جسمانی» را علل تضاد کار و زندگی در سطح فردی می‌دانستند.

P5: «هم کار، هم خانه، هم جسمت و هم روحت... هم‌زمان باید برای همه بجنگی. معلوم است که در یک جبهه کم می‌آوری...».

P5: «هرچقدر هم خوشبین باشم. کلیپ‌های انگیزشی ببینم و هزار و یک چیز دیگر، بدنم نمی‌کشد... سست می‌شوم... و این واقعیتی است که باید پذیرفت».

البته در میان این دو جنبه تیره و روشن، مقوله‌هایی بودند که ذات مجادله‌ای داشتند؛ به این معنا که هر دو وجه مثبت و منفی را دربرمی‌گرفتند. «برآیند مجادله میان نقش‌های چندگانه» و «راهبری مسیر زندگی»، هر دو چنین ماهیتی داشتند. به عبارت دیگر، کارکنان توان‌یاب معتقد بودند نقش‌های متعددی که برعهده دارند و نحوه مدیریت آنها در مواردی به سمت تضاد گرایش پیدا کرده و در موقعیت‌هایی نیز سرریز مثبتی بر کار و زندگی آنها داشته است.

P14: «اعتماد به نفسی را که کار کردن کنار افراد سالم به من می‌دهد، به شکل داستانی از یک پدر موفق برای پسرم تعریف می‌کنم... گاهی در برابر سؤالاتش که چرا پدرت با بقیه فرق دارد می‌مانم. آن روزها روزهای عذابم است...».

### کنش‌های جمعی

کارکنان توان‌یاب، در قالب کنش‌های جمعی از طریق «حمایت و همیاری همتایان» و «پشتیبانی خانواده نزدیک»، جنبه مثبت مناسبات کار و زندگی را تجربه می‌کردند.

P13: «... همه‌جوره می‌توانم روی دوستانم که مثل من [توان‌یاب] هستند حساب کنم. آنها هم روی من حساسند که مبادا به مشکلی بخورم تا به کمکم بیایند...»

P1: «همه یک خانواده بزرگ دارند که خُب نمی شود روی همه شان مثلاً دایی و پسر عمو حساب کرد؛ ولی پدر و مادر و همسر در هر شرایطی هوایم را دارند».

در نقطه تعادل، «تشابه و هم‌زمانی تجارب جمعی» جنبه‌های توأمان مثبت و منفی برای افراد داشت. آنها از تجاربی سخن می‌گفتند که نه تنها در زمان‌های مشابه، بلکه به گونه‌ای مشابه با همتایانشان از سر گذرانده بودند. پشت‌هم آیی از ویژگی‌های بارز این موقعیت‌ها بود.

P2: «همه مانند هم در بدو استخدام حس غریبی از تفاوت با همکاران را داشتیم... وقتی صحبت می‌کنیم این تشابه‌ها هم در کار و هم در خانه برایمان وجود دارد... بچه‌ای که از تو توقع یک والد سالم را دارد و کارفرمایی که گاهی یادش می‌رود نیازهای خاصی داری... و البته گاهی دوستی، آشنایی، همکاری یا همسری که کمکت می‌کند...»

### مؤلفه‌های ادراکی

به زعم کارکنان توان‌یاب، غنی‌سازی کار و زندگی از طریق «الگوپذیری و الگوسازی» محقق می‌شد. آنها از یک سو از طریق همشکلی با ایدئال‌های خود تلاش می‌کردند منابع کاری و خانوادگی افزون‌تری به دست آورند و از سوی دیگر، خود یا یکی از همتایان خود را به عنوان نماد موفقیت بازنمایی می‌کردند.

P7: «وقتی می‌بینم... [نام فرد] با مشکلات بیشتر از من چقدر در همه زمینه‌ها موفق است، از خودم می‌پرسم چرا من نباشم؟... حتی مثال او را همیشه برای دوستانم می‌زنم...»

در نقطه مقابل، کارکنان توان‌یاب گاهی تضادها و مشکلات را به شانس نسبت می‌دادند و مقوله ادراکی «باور به بداقبالی» را به مثابه مهم‌ترین عامل تعارض با توجه به شرایط فیزیکی خود می‌دانستند.

P8: «[با ناراحتی و بی‌حوصلگی می‌گوید] اینکه الان تو [پژوهشگر] از من می‌پرسی و من به تو جواب می‌دهم دلیلش این است که بدشانس تر بوده‌ام. قصد بی‌احترامی ندارم ولی هرکس شانس من را داشت، با همه این مشکلات دست به گریبان بود».

همانند این دو کران، ادراک کارکنان توان‌یاب از توانمندی‌شان در مواردی مثبت و در شرایطی منفی بود. بنابراین مقوله «چهره ژانوسی» ادراک توانمندی<sup>۱</sup> برای بازتاب این ادراک انتخاب شد.

۱. ژانوس در اساطیر رومی، خدایگان آغازها و پایان‌ها بود. ژانوس اغلب با دو چهره یا دو سر به تصویر کشیده می‌شود که یکی به روبه‌رو و دیگری به پشت سر نگاه می‌کند. اعتقاد بر این است که این دو سر به آینده و گذشته می‌نگرند.

مشارکت‌کنندگان در مواردی عمیقاً معتقد به توانمندی‌شان برای حل تضادهای زیست‌جهان خود بودند و گاه به شدت خود را در این مسیر فاقد استطاعت می‌انگاشتند.

P7: «انگار که سوار الاکلنگ شده باشم... حتی وقتی به مسیر زندگی نگاه می‌کنم می‌بینم گاهی اعتماد به نفس داشتم و گاهی واقعاً ناتوان بودم...».

### ساخت‌های گفتمانی

کارکنان توان‌یاب به شکل جالب و درعین حال مایوس‌کننده‌ای معتقد بودند گفتمان حاکم بر جامعه در مورد آنان تشدیدکننده تضاد است. از دیدگاه این افراد، «القا کردن تصور آسیب‌پذیری» و «بازشناسی از طریق معلولیت» مهم‌ترین مقوله‌های تقویت‌کننده تضاد بودند.

P6: «خودِ واژه معلول، یعنی این آدمی که می‌بینی نمی‌تواند درست کار کند... نمی‌تواند مثل بقیه زندگی کند، ازدواج کند، بچه‌دار شود...».

P10: «هرجا رفته‌ام به جای اینکه بگویند آن مردی که مثلاً خوش‌برخورد بود، می‌گویند همانی که عصا می‌زد. من را با عصای دستم می‌شناسند.».

البته کارکنان توان‌یاب در سیر تحول این گفتمان، به چرخشی نسبتاً مثبت در قالب «تغییر گفتمان معلولیت» هم اشاره داشتند.

P11: «وایل همیشه از معلول استفاده می‌شد. ما هیچکدام آن را نمی‌پسندیم. بعدتر از توان‌خواه و توان‌جو و توان‌یاب استفاده شد. شاید بگویید واژه فرقی ندارد ولی دیدگاه اطرافیان را شکل می‌دهد... وقتی واژه‌ها عوض شود دیدگاه خود ما هم عوض می‌شود...».

### مؤلفه‌های اجتماعی - فرهنگی

متأسفانه به عقیده کارکنان توان‌یاب، مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی صرفاً در قالب «سلطه نقش‌های خانگی زنانه»، «عدم پذیرش تنوع»، «فرهنگ سرپرستی مردانه» و درنهایت «تحریف مفهوم معلولیت» به تضاد کار و زندگی دامن می‌زنند.

چیرگی نقش‌های غالب زنانه و مردانه، اولی به عنوان زن‌خانه‌دار و دومی به مثابه مرد‌نان‌آور، بر توفیق مردان و زنان در دیگر عرصه‌های کار و زندگی سایه می‌افکند.

- P10: «در ایران فقط مرد را مسئول تأمین معاش خانواده می‌دانند... در این شرایط اقتصادی و با این وضعیت جسمانی آیا این کار فقط از عهده زوج ساخته است؟»
- P1: «علاوه بر همه تلاش‌هایی که می‌کنی تا ثابت کنی مثل بقیه می‌توانی، فقط وظایف به‌عنوان زن یا مادر دیده می‌شود. این واقعاً مأیوسم می‌کند...»
- از سوی دیگر، به اعتقاد کارکنان توان‌یاب، تنوع و تکثر عاملی است که فرهنگ کشور ما پذیرای آن نیست و این مسبب بسیاری از تضادهای فهم شده توسط افراد بود.
- P9: «...همان‌طور که زن و مرد، کرد و لر و ترک، پیر و جوان در کشور ما کنار هم زندگی می‌کنند، باید بپذیریم این تنوع در مورد توانایی‌های جسمی افراد هم وجود دارد. به عقیده من این تنوع است نه کاستی. مثل این است که بگویی زن ناتوان‌تر است یا [یک قومیت] تنبل‌تر است... در دنیا این جا افتاده اما ما هنوز باور نکرده‌ایم. [موفقیت‌های] توان‌یابان را در علم یا ورزش هم می‌بینیم و باور نمی‌کنیم. پس چطور به فرزندانمان این را بیاموزیم و از نسل بعد این انتظار را داشته باشیم؟».
- در نهایت، به‌زعم مشارکت‌کنندگان، پدیده معلولیت یا توان‌یابی دچار جعل یا تحریف در مضمون شده است. به‌عبارت‌دیگر، کم‌توانی فیزیکی افراد در برخی زمینه‌ها به ناتوانی کلی آنها در تمام موارد تسری داده می‌شود.
- P4: «زمانی که برای مصاحبه به سازمانی رفتم از من پرسیدند می‌توانی درست محاسبه و تصمیم‌گیری کنی؟ حتی یک بار یکی از همکارانم پرسید شما ازدواج می‌کنید؟ صاحب فرزند می‌شوید؟...».

### مؤلفه‌های ساختاری - سازمانی

در قالب مؤلفه‌های ساختاری - سازمانی، کارکنان توان‌یاب، از طریق «حمایت سازمانی» و «ترتیبات کاری منعطف» غنی‌سازی مناسبات کار و زندگی را تجربه می‌کردند. نکته حائز اهمیت این است که این دو مقوله در پژوهش‌هایی که به کارکنان توان‌یاب اختصاص نداشته هم، به‌عنوان عوامل هم‌ایجاد غنی‌سازی در بعد سازمانی معرفی شده‌اند (رادولف و باتس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷؛ کاتی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷؛ دی‌منر و کلیهر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱، جانگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹).

1. Rudolph & Baltes
2. Kotey
3. De Menezes & Kelliher
4. Jang

در میانه پیوستار، «کارکردهای ارزیابی در شغل» به مثابه عاملی که جنبه‌های مثبت و منفی مناسبات کار و زندگی را توأمان دارد، در نظر گرفته شده است. منظور کارکنان از این عبارت آن گونه که از نقل قول‌های آنان برمی‌آید، تأکید ساختارهای ارزیابی عملکرد بر فرایند یا خروجی‌های شغلی آنان بود. از یک سو توجه بیش از حد به فرایندهای پیچیده و تمرکز سنجش عملکرد بر آن، کارکنان توان یاب را به لحاظ فیزیکی و روان‌شناختی در تضاد با خانواده قرار می‌داد و از سوی دیگر، روان‌سازی فرایندها و سنجش خروجی‌ها در قالب نتیجه (و نه فرایند) به کمک این رابطه متقابل می‌آمد.

P6: «زمانی پیش از کرونا مجبور به حضور فیزیکی در محل کار بودم. به دلیل بعد مسافت و شرایط فیزیکی [اشاره به پایش] در این رفت و برگشت‌ها هم از کار و هم از خانواده می‌ماندم. کرونا هر بدی که داشت از این نظر به کمکم آمد... من کد می‌زنم فرقی ندارد کجا و چه زمانی...».

در نهایت، کارکنان توان یاب، «ساختار غیرمنعطف سازمانی» و «همزدایی دو گونه اقلیتی» را علل تضاد کار و زندگی در سطح سازمانی می‌دانستند. به عقیده آنان، ساختارهایی که منعطف تعریف نشده باشند، فرایندهای غیرمنعطف را هم به دنبال می‌آورند؛ از موضوع شایستگی، ارتقا و ارزیابی عملکرد به عنوان کارکردهای سخت مدیریتی تا مباحث نرم‌تری مانند فرهنگ سازمانی. قاعدتاً این عدم انعطاف، بیش از همه، گروه‌های اقلیت مانند کارکنان توان یاب را تحت الشعاع قرار می‌داد.

موضوع حائز اهمیت دیگر که از منظر کارکنان توان یاب زن مطرح شد، مواجهه آنان با دو نوع تبعیض بود؛ یکی تبعیض جنسیتی و دیگری تبعیض کم‌توانی فیزیکی. گویی این دو ویژگی که هر یک به تنهایی افراد را در زمره اقلیت‌های سازمانی قرار می‌دهد، اثر منفی یکدیگر را تشدید می‌کردند. بنابراین، به این مقوله عنوان همزدایی<sup>۱</sup> در نقطه مقابل هم‌افزایی داده شد.

P11: «... می‌خواهم بگویم این تضادی که [پژوهشگر] می‌گویی هم چون زن هستم و هم چون مشکل حرکتی دارم دو برابر که نه... [چند برابر] شده است...».

---

۱. به دو عامل که اثر مثبت یکدیگر را تقویت می‌کنند، هم‌افزا اطلاق می‌شود. در نقطه مقابل، دو عاملی که اثر منفی یکدیگر را تشدید می‌کنند، هم‌زدا گفته می‌شود.



## بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش، فهم ساخت‌سازه‌ای مناسبات کار و زندگی و ارائه یک نظریه میان‌دامنه (میان‌ه) در این زمینه از منظر کارکنان توان‌یاب بود. ۱۴ مصاحبه چندروایتی عمیق با کارکنان توان‌یاب شاغل در سازمان‌های دولتی یا شرکت‌های خصوصی شهر تهران انجام گرفت و با نظریه‌پردازی داده‌بنیاد و رویکرد تحلیل موقعیتی کلارک تحلیل شدند. در نتیجه تحلیل داده‌ها، ۲۵ مقوله متزوع و در قالب شش مؤلفه دسته‌بندی شدند.

براین اساس، ابتدا به تبیین نکات حائز اهمیت در تحلیل نتایج از طریق نگاشت نقشه‌ها پرداخته می‌شود: نخست؛ کدهای باز مستخرج از مصاحبه‌های چندروایتی بالغ بر ۲۰۰ کد باز بودند. این کدها با تجمیع، تلفیق، تفکیک و بازخوانی‌های چندین و چندباره در قالب شش مؤلفه دسته‌بندی شدند. برای نمونه ذات و ماهیت برخی کدهای مستخرج نظیر بازسازی، تاب‌آوری، تحمل و انکار از جنس کنش فردی بود. همان‌گونه که در نقشه موقعیتی منظم نشان داده شده است (به صورت خلاصه)، بخش عمده کدهای مستخرج در مقوله کنش‌های فردی دسته‌بندی می‌شدند. این یافته با نتایج پژوهش جامائز و ویلیامز (۲۰۲۰) هم‌راستا است؛ چراکه در آنجا نیز، هر سه مضمون به دست آمده، از جنس کنش‌های فردی بودند. البته، این به معنای کاهش اهمیت ابعاد دیگر نیست؛ چراکه در تحقیق مارتل و همکاران (۲۰۲۱) بر کارراه سازمانی (مشابه مؤلفه‌های ساختاری- سازمانی در این پژوهش) و در تحقیق لی و همکاران (۲۰۱۵) بر ابعاد خانوادگی (مؤلفه‌های اجتماعی- فرهنگی) نیز تأکید شده است.

دوم؛ نقشه‌های جهان‌ها و عرصه‌های اجتماعی نشان داد کنش‌گران و گفتمان‌های موقعیت پژوهش، در چهار عرصه کلان‌خصوصی، عمومی، فرهنگی و سازمانی قرار می‌گیرند. درون این عرصه‌ها، زیست‌جهان‌های محدودتری قرار دارند که در مواردی بین عرصه‌های همپوشان، مشترکند. برای نمونه «هویت»، یک زیست‌جهان کدگذاری شده بود که علاوه بر عرصه خصوصی به عرصه فرهنگی نیز تعلق داشت. در مجموع، این نقشه که بخشی از آن در شکل (۳) نشان داده شده است، عرصه‌های چهارگانه محاط بر موقعیت پژوهش را به تصویر می‌کشد. این عرصه‌ها با مؤلفه‌های شش‌گانه پژوهش نیز هم‌راستا هستند. عرصه خصوصی با کنش‌های فردی، عرصه عمومی با کنش‌های جمعی، عرصه فرهنگی با مؤلفه‌های فرهنگی و عرصه سازمانی با مؤلفه‌های ساختاری- سازمانی قرابت موضوعی دارند. اما آنچه این نقشه فراتر از نقشه موقعیتی نشان می‌دهد، این است که مؤلفه‌های شش‌گانه حاصل شده در پژوهش را

نمی‌توان به صورت منفرد و مجزای از هم تلقی کرد. این موضوع توسط نظریه تسهیل کار و خانواده (وین و همکاران، ۲۰۰۷) و نظریه سیستم‌های بوم‌شناختی (گریواکز و مارکس، ۲۰۰۰) که مرزهای حوزه‌های زندگی را کم‌رنگ نشان می‌دهند و معتقدند کار و خانواده به هم وابسته و مکملند، تأیید می‌شود.

سوم؛ نقشه وضعیت پژوهش نشان داد، زنان توان‌یاب مقوله‌های «سلطه نقش‌های خانگی زنانه» و «همزدایی دو گونه اقلیتی» را در سطح مؤلفه‌های فرهنگی-اجتماعی و ساختاری-سازمانی مرتبط با تضاد دو عرصه می‌دانستند. مقوله نخست، «سلطه نقش‌های خانگی زنانه» وابسته به فرهنگ کشور است که همچنان تضاد میان «اقتصاد مردان‌آور و زن‌خانه‌دار» و «کسب معاش دو نفره» را تجربه می‌کند. مقوله «همزدایی دو گونه اقلیتی» که به تأثیر منفی افزایشی دو نوع تبعیض اشاره می‌کند، نشان می‌دهد دیدگاه اوزبیک‌گین و همکاران (۲۰۱۱) مبنی بر جدایش انواع گونه‌های اقلیتی و پژوهش روی آنها شاید نتایج جامعی به دست ندهد. برای نمونه، در این پژوهش هم جنسیت و هم توان‌یابی به عنوان دو گونه اقلیتی سبب شد مؤلفه‌هایی به دست آید که با در نظر گرفتن صرفاً یکی از گروه‌های اقلیت شاید حاصل نمی‌شد. به علاوه، از منظر زنان، «بازسازی خاموش» و «برآیند مجادله میان نقش‌های چندگانه» در سطح کنش‌های فردی به ترتیب اثر غنی‌سازی و اثری دوسویه شامل تضاد و غنی‌سازی بر ساحات کار و زندگی داشتند. مقوله بازسازی خاموش تحت عنوان دیگری (بازآفرینی بدنی) از سوی جامائرز و ویلامز (۲۰۲۰) نیز مطرح شده بود. تفاوت این دو مقوله آن است که در پژوهش حاضر، زنان بازسازی یا به تعبیری بازآفرینی را از طریق سکوت، امتناع از کمک خواستن و باتکیه بر توان خود دنبال می‌کردند. در مورد نقش‌های چندگانه نیز از آنجا که در فرهنگ کشور ما نقش‌های خانوادگی برای زنان متعددتر و پررنگ‌تر است، این مقوله مورد توجه زنان قرار گرفته بود.

مقوله‌های مورد توجه مردان توان‌یاب، یکی «فرهنگ سرپرستی مردانه» بود که در سطح مؤلفه‌های فرهنگی-اجتماعی با تضاد دو عرصه ارتباط می‌یافت و دیگری «تشابه و هم‌زمانی تجارب جمعی» بود که اثر توأمان تضاد و غنی‌سازی بر عرصه‌های کار و زندگی وارد می‌کرد. در مورد اول، همان‌گونه که تضاد میان «اقتصاد مردان‌آور و زن‌خانه‌دار» و «کسب معاش دو نفره» در زنان در قالب «سلطه نقش‌های خانگی زنانه» نمود می‌یافت، در مردان نیز با مقوله «فرهنگ سرپرستی مردانه» دو عرصه کار و زندگی مردان را با تضاد مواجه می‌کرد. در مورد دوم، شبکه‌های دوستی مردان در محیط کار این مقوله را در میان مردان پررنگ‌تر کرده بود.

دیگر مقوله‌های مطرح شده از کدهای باز، میان زنان و مردان توان‌یاب مشترک بود. اما تحلیل همین سطح نشان می‌دهد زنان علاوه بر اثر توان‌یابی، تأثیر موقعیت‌های دیگری مانند چندگانگی نقش یا تبعیض جنیستی را در مناسبات کار و زندگی لحاظ می‌کردند. از سوی دیگر، به نظر می‌رسد با توجه به دو مقوله «بازسازی خاموش» و «تشابه و هم‌زمانی تجارب جمعی» زنان و مردان در موقعیت‌های متفاوتی برای حل تضاد یا غنی‌سازی کار و زندگی قرار دارند؛ اولی در انزوا و دومی در جمع.

در نهایت نظریه سطح میانی از مناسبات کار و زندگی در کارکنان توان‌یاب به این شرح حاصل شد: «بازسازی خاموش، بازآفرینی شیوه‌های زندگی و تکیه بر خودمراقبتی به مثابه کنش‌های فردی؛ پشتیبانی خانواده نزدیک، حمایت و همیاری هم‌تایان به مثابه کنش‌های جمعی؛ الگوپذیری و الگوسازی در ساحت ادراک و ترتیبات کاری منعطف و حمایت سازمانی در حوزه ساختاری- سازمانی غنی‌سازی دو جنبه کار و زندگی را میسر می‌کند. از سوی دیگر، تحمل مشقت مضاعف و محدودیت‌های جسمانی به عنوان کنش‌های فردی؛ باور به بداقبالی در حوزه ادراک؛ بازشناسی از طریق معلولیت و الفاکردن تصور آسیب‌پذیری به مثابه ساخت‌های گفتمانی؛ سلطه نقش‌های خانگی زنانه، عدم پذیرش تنوع، فرهنگ سرپرستی مردانه و تحریف مفهوم معلولیت در ساحت فرهنگی- اجتماعی و هم‌زدایی دو گونه اقلیتی و ساختار غیرمنعطف سازمانی در سطح ساختار و سازمان به تضاد دو جنبه کار و زندگی مشروعیت می‌بخشد. در نهایت، برآیند مجادله میان نقش‌های چندگانه و راهبری مسیر زندگی در سطح کنش‌های فردی؛ تشابه و هم‌زمانی تجارب جمعی در سطح کنش‌های جمعی؛ چهره ژانوسی ادراک توانمندی در سطح ادراک؛ تغییر گفتمان معلولیت به مثابه یک ساخت گفتمانی؛ و کارکردهای ارزیابی در شغل در ساحت ساختاری- سازمانی دوگانه تضاد- غنی‌سازی را رقم می‌زنند».

پژوهش‌های معدودی با رویکرد نظریه‌پردازی مناسبات کار و زندگی در کارکنان توان‌یاب انجام شده است. یکی از نزدیک‌ترین پژوهش‌ها به اثر حاضر، پژوهش جامائرز و ویلامز (۲۰۲۰) است که به نادیده‌انگاشتن کارکنان توان‌یاب در بحث مناسبات کار و زندگی اشاره دارد. در این پژوهش راهبردهای اتخاذ شده توسط افراد توان‌یاب برای مدیریت مناسبات کار و زندگی در قالب سه مضمون مراقبت فردی، تلاش مفرط و بازآفرینی بدنی تعریف شد. در پژوهش حاضر به مضامین اشاره شده در این پژوهش به صورت عینی یا تلویحی توجه شده است. مقوله‌های بازآفرینی شیوه‌های زندگی، تکیه بر خودمراقبتی و بازسازی خاموش، مشابهت نسبی با نتایج پژوهش اشاره شده دارند؛ هرچند در این نظریه مقوله‌های

اشاره شده به جای تضاد، مبین جنبه مثبت مناسبات کار و زندگی بودند. تفاوت دیگر نتایج در آن است که ابعاد بیشتری از موضوع که علاوه بر تضاد، غنی‌سازی مناسبات را تبیین می‌کنند (مانند حمایت و همیاری هم‌تایان و پشتیبانی خانواده نزدیک) نیز حاصل شده‌اند.

همان‌گونه که در این مطالعه اشاره شد، به‌رغم اینکه مناسبات کار و زندگی کارکنان در چند دهه گذشته بسیار مورد توجه قرار گرفته، خلأ مشهودی در توجه به این موضوع در مورد افراد توان‌یاب وجود دارد. نتایج این پژوهش نشان داد، ادراک و فهم این افراد از مناسبات کار و زندگی می‌تواند متفاوت از دیگر گروه‌های کارکنان باشد. بنابراین، راهبردهای مدیریت مناسبات کار و زندگی نیز در این افراد تفاوت‌های قابل توجهی با گروه‌های پیشتر مطالعه شده دارد. از آنجاکه یکی از مؤلفه‌های ادراکی این کارکنان ساختاری-سازمانی است، اقداماتی نظیر تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر در سطح سازمان می‌تواند اثربخش باشد. بازآفرینی شغل، فرایند ایجاد تغییرات فعالانه در مرزهای یک شغل است که افراد از طریق آن می‌کوشند به صورت خودجوش حصارهای ذهنی خود و محدودیت‌های فیزیکی، احساسی یا شناختی شغل خود را از بین ببرند (ابراهیمی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). در این پژوهش مفهوم بازآفرینی شیوه‌های زندگی، راهبرد ویژه‌ای بود که افراد توان‌یاب از طریق آن تلاش می‌کردند مناسبات کار و زندگی خود را مدیریت کنند. بنابراین، تمهیدات انعطاف‌پذیر در سطح فرد، خانواده و جامعه که کمک کند افراد بر این محدودیت‌ها غلبه کنند، اثربخش خواهد بود. قطعاً در کنار راهبردهای سازمانی، راهبردهای ملی که با ارزش‌های فرهنگی غالب همخوان باشد، نظیر قوانین اشتغال افراد توان‌یاب بسیار حائز اهمیت است. به‌علاوه، شاید کمتر موضوعی در حوزه منابع انسانی را بتوان یافت که متأثر از فرهنگ نباشد. فرهنگ اجتماعی یا به‌عبارتی ارزش‌های فرهنگی که جوامع بر آنها بنیاد نهاده شده‌اند در مقیاس کلان، و فرهنگ سازمانی یا باورها و ارزش‌های حاکم بر محیط سازمان در مقیاس خردتر، قطعاً بر مناسبات کار و زندگی - خصوصاً در مورد افراد توان‌یاب - اثرگذارند. این ارزش‌ها در گفتمان هرروزه افراد صورت‌بندی و تنظیم می‌شوند. ارتقای فرهنگ اجتماعی در خصوص افراد توان‌یاب، اقدامی است که هرچند در کوتاه‌مدت میسر نمی‌شود، اما اهمیت آن کم‌تر از اقدامات سطح سازمانی نیست.

این پژوهش مانند دیگر پژوهش‌های انجام‌شده، محدودیت‌هایی داشت که مهم‌ترین آنها اقناع افراد

توان یاب برای مصاحبه - در مواردی بیش از یک مصاحبه - بود. تمرکز پژوهش بر این افراد در مواردی آنها را می آزد و حس جدایی از دیگر اقشار جامعه یا سازمان را به آنها منتقل می کرد. البته این موضوع در مورد کارکنان رده های پایین تر مصداق داشت و کارکنان رده های بالاتر از پژوهش استقبال می کردند. فقدان پژوهش های کافی - خصوصاً پژوهش های کیفی انجام شده در این حوزه - نیز سبب می شد، نتایج روشنی در این زمینه برای مقایسه نتایج وجود نداشته باشد.

در نهایت ذکر این نکته حائز اهمیت است که این پژوهش ادعای تعمیم پذیری یافته ها به دیگر جوامع و بافتارها را ندارد؛ چرا که نه یک نظریه جامع بلکه یک نظریه سطح میانی است. به عبارت دیگر، این پژوهش تلاشی بود برای پرداختن به موضوع مناسبات کار و زندگی افراد توان یاب در قالب نظریه ای نسبتاً نظام مند تا شروعی باشد برای دیگر پژوهشگران تا با بهره گیری از روش های جدیدتر نظریه پردازی داده بنیاد به موضوعات مغفول یا کم تر پرداخته شده، به شکلی مستدل و عمیق پردازند.

## منابع

- ابراهیمی، الهام (۱۴۰۰)، فهم تجربه زیسته مناسبات کار و زندگی در مدیران زن آکادمیک: رویکرد پدیدارشناسی توصیفی، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۳(۲): ۹-۳۶.
- عباسی، محرم؛ ابراهیمی، الهام و ایرانی، حمیدرضا (۱۳۹۷)، تبیین مدل پیشایندها و پسایندهای تعادل کار و زندگی؛ مطالعه‌ای در شرکت ملی گاز ایران، *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۰(۳۷): ۹۳-۱۲۴.
- قلی‌پور، آرزو و ابراهیمی، الهام (۱۳۹۹)، *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، تهران: نشر کتاب مهربان.
- کاوئی، مهسا؛ حسن‌پور، اکبر؛ جعفری‌نیا، سعید و وکیلی، یوسف (۱۴۰۰)، تبادل کار و خانواده: ارائه نقشه دانشی و مرور سه رویکرد تعارض، غنی‌سازی و تعادل، *مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۰(۱): ۷۳-۱۰۲.
- میرمحمدی، سیدمحمد (۱۳۹۲)، نقش تعادل کار و زندگی در تغییرات نگرش‌های کاری؛ مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، *برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۴(۱۶): ۶۷-۴۱.
- یونسی، دل‌آرام؛ قاسمی، افشین و موسوی‌جد، محمد (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر تعادل بین زندگی کاری و غیرکاری بر کیفیت زندگی (مطالعه موردی: بیمارستان‌های شهر سنندج)، *فصلنامه بیمارستان*، ۱۴(۱)، ۸۵-۹۶.
- Ali, F., Malik, A., Pereira, V., & Al Ariss, A. (2017). A relational understanding of work-life balance of Muslim migrant women in the west: future research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(8), 1163-1181.
- Beigi, M., & Shirmohammadi, M. (2017). Qualitative Research on Work-Family in the Management Field: A Review. *Applied Psychology*, 66(3), 382-433.
- Blumer, H. (1970) What's wrong with social theory?, in W.J. Filstead (ed.), *Qualitative Methodology: Firsthand Involvement with the Social World*. Chicago: Markham.
- Brown, H., Kim, J. S., & Faerman, S. R. (2021). The influence of societal and organizational culture on the use of work-life balance programs: A comparative analysis of the United States and the Republic of Korea. *The Social Science Journal*, 58(1), 62-76.
- Buzza, J. S. (2017). Are you living to work or working to live? What millennials want in the workplace. *Journal of Human Resources*, 5(2), 15-20.
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2011). Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp. 57-73). Academic Press

- Carrim, N., & Koekemoer, E. (2021). The Work-Life Balance of Younger and Older Indian Women Managers in Corporate South Africa. In T. A. Adisa & G. Gbadamosi (Eds.), **Work-Life Interface: Non-Western Perspectives** (pp. 144–184). Palgrave Macmillan.
- Chandra, V. (2012). Work-life balance: eastern and western perspectives. **The International Journal of Human Resource Management**, 23(5), 1040–1056.
- Clark, M.A., Rudolph, C. W., Zhdanova, L., Michel, J. S., & Baltes, B. B. (2017). Organizational Support Factors and Work-Family Outcomes: Exploring Gender Differences. **Journal of Family Issues**, 38(11), 1520–1545.
- Clarke, A. (2005) **Situational Analysis. Grounded Theory after the Postmodern Turn**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Curtin, M., & Fossey, E. (2007). Appraising the trustworthiness of qualitative studies: Guidelines for occupational therapists. **Australian occupational therapy journal**, 54(2), 88-94.
- de Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible Working and Performance: A Systematic Review of the Evidence for a Business Case. **International Journal of Management Reviews**, 13(4), 452–474.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. **Journal of Organizational Behavior**, 36(4), 538–560.
- Ebrahimi, E., Safari, R., & Fathi, M. R. (2021). Job Crafting and the Role of Self-efficacy and Engagement in the Academic Jobs. **Journal of Health Management & Information Science**, 8(1), 40–52.
- Eriksson, M., & Emmelin, M. (2013). What constitutes a health-enabling neighborhood? A grounded theory situational analysis addressing the significance of social capital and gender. **Social Science & Medicine**, 97, 112-123.
- Flick, U. (2018). **Doing Grounded Theory**. Sage Publications.
- Geurts, S., & Demerouti, E. (2004). Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In M. J. Schabracq, J. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), **The Handbook of Work and Health Psychology** (pp. 279–312). John Wiley & Sons, Ltd.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. **The Academy of Management Review**, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. **The Academy of Management Review**, 31(1), 72–92.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. **Journal of Occupational Health Psychology**, 5(1), 111–126.
- Hermans, H. (1995) **Narrative interviews**, in U. Flick, E. von Kardorff, H. Keupp, L. von Rosenstiel and S. Wolff (eds), *Handbuch Qualitative Sozialforschung*, 2nd ed. Munich: Psychologie Verlags Union.
- Igeltjörn, A., & Habib, L. (2020, July). Homebased telework as a tool for inclusion? A literature review of telework, disabilities and work-life balance. In **International Conference on Human-Computer Interaction** (pp. 420-436). Springer, Cham

- Jammaers, E., & Williams, J. (2021). Care for the self, overcompensation and bodily crafting: The work–life balance of disabled people. **Gender, Work & Organization**, 28(1), 119–137.
- Jang, S. J. (2009). The relationships of flexible work schedules, workplace support, supervisory support, work-life balance, and the well-being of working parents. **Journal of Social Service Research**, 35(2), 93–104.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2006). **Work-Life Balance: A psychological perspective**. Taylor & Francis.
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2013). From “work–family” to “work–life”: Broadening our conceptualization and measurement. **Journal of Vocational Behavior**, 82(3), 221–237.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. **Human Resource Management Journal**, 29(2), 97–112.
- Kotey, B. A. (2017). Flexible working arrangements and strategic positions in SMEs. **Personnel Review**, 46(2), 355–370.
- Li, A., Shaffer, J., & Bagger, J. (2015). The psychological well-being of disability caregivers: examining the roles of family strain, family-to-work conflict, and perceived supervisor support. **Journal of occupational health psychology**, 20(1), 40–53.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. **American Sociological Review**, 42(6), 921–936.
- Martel, A., Day, K., Jackson, M.A. and Kaushik, S. (2021), Beyond the pandemic: the role of the built environment in supporting people with disabilities work life, **International Journal of Architectural Research**, 15(1), 98–112.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. **Journal of Managerial Psychology**, 31(2), 586–602.
- McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. **Human Resource Management Review**, 20(2), 158–167.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive emotional segmentation strategy: An intervention promoting work life balance. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 87(4), 733–754.
- Morse, J. M. (2015). Critical Analysis of Strategies for Determining Rigor in Qualitative Inquiry. **Qualitative Health Research**, 25(9), 1212–1222.
- Noor, S., & Maad, N. (2009). Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress and Turnover Intentions among Marketing Executives in Pakistan. **International Journal of Business and Management**, 3(11), 93–102.
- Özbilgin, M. F., Beauregard, T. A., Tatli, A., & Bell, M. P. (2011). Work–life, diversity and intersectionality: A critical review and research agenda. **International Journal of Management Reviews**, 13(2), 177–198.
- Putnik, K., Houkes, I., Jansen, N., Nijhuis, F., & Kant, Ij. (2018). Work-home interface in a cross-cultural context: a framework for future research and practice. **The International Journal of Human Resource Management**, 1–18.



- Rehman, S., & Azam Roomi, M. (2012). Gender and work- life balance: a phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. **Journal of Small Business and Enterprise Development**, 19(2), 209–228.
- Rudolph, C., & Baltes, B. (2017). Age and health jointly moderate the influence of flexible work arrangements on work engagement: Evidence from two empirical studies. **Journal of Occupational Health Psychology**, 22(1), 40–58.
- Shang, S., Chan, X. W., & Liu, X. (2021). **Work–Life Conflict in China: A Confucian Cultural Perspective**. In T. A. Adisa & G. Gbadamosi (Eds.), *Work-Life Interface: Non-Western Perspectives* (pp. 249–284). Palgrave Macmillan.
- Sweet, S. A. (2014). **The Work-Family Interface**. SAGE Publications.
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work–family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. **Journal of Applied Psychology**, 105(10), 1073–1087.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. **Human Resource Management Review**, 17(1), 63–76.